

ПОРЯДОК ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ ВОЛИ СТОРОН

Кушнеревич А.А.,

студентка 4 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Шматков И.И., канд. юрид. наук, доцент

Ключевые слова. Трудовой договор, прекращение трудового договора, стороны трудового договора, работник, наниматель.

Keywords. Employment contract, termination of an employment contract, parties to an employment contract, employee, employer.

Актуальность избранной темы выражается в том, что порядок прекращения трудовых отношений по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон выступает отдельным значимым элементом трудовых правоотношений, поскольку имеет существенные отличия от обычных оснований прекращения трудовых правоотношений в которых предусмотрены определенные обстоятельства и определенные стороны, что в свою очередь подтверждается отдельным закреплением в Трудовом кодексе Республики Беларусь, тесной взаимосвязью с правоотношениями других отраслей права (например, уголовной, административной).

Цель – исследовать порядок прекращения трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон.

Материал и методы. Методологическую основу исследования составили методы как: исторический, социально-правовой, системно-структурный, формально-логический.

При написании данной работы использовались нормативные правовые акты, такие как Конституция Республики Беларусь, Трудовой кодекс Республики Беларусь, Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях, Закон Республики Беларусь «О воинской обязанности и воинской службе» и др.

Увольнение работников регулируется нормами трудового законодательства. Основным нормативным правовым актом, регулирующим не только увольнение работников, но и другие трудовые отношения, является Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК).

Трудовой договор, выступая основной формой реализации работником своего конституционного права на труд, является наиболее приемлемой юридической формой, позволяющей нанимателю, соблюдая свои интересы, осуществить подбор необходимых ему работников.

Таким образом, если возникновение трудовых правоотношений возможно в основном посредством заключения трудового договора, то и прекращение таких отношений происходит вследствие прекращения трудового договора (увольнения работника).

Прекращение трудового договора – это окончание трудовых правоотношений нанимателя с работником.

Прекращение трудового договора означает прекращение его действия во времени. Прекращается, соответственно, трудовое правоотношение, возникшее между сторонами этого договора и из его содержания.

Основаниями прекращения трудового договора являются юридические факты – действия либо события, не зависящие от воли сторон. Таким образом, все основания ст. 44 ТК – это требования третьего лица или наступившие события.

Так, призыв работника на военную службу, направление работника на альтернативную службу (п. 1 ст. 44 ТК) осуществляются в соответствии с Законом Республики Беларусь «О воинской обязанности и воинской службе».

Трудовой договор в данном случае расторгается на основании соответствующей повестки военкомата, представляемой работником.

Расторжение трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 44 ТК) встречается нечасто. Тем не менее при разрешении подобных дел следует иметь в виду, что до принятия такого решения должно быть решение суда или государственной инспекции труда о восстановлении ранее уволенного работника на работе.

Кроме того, необходим факт выполнения увольняемым по п. 2 ст. 44 ТК работником именно той работы, которую ранее выполнял работник, восстановленный на свою должность. При этом наниматель не имеет возможности трудоустроить у себя увольняемого работника.

Нарушение установленных правил приема на работу относится законодательством к числу обстоятельств (причин), не зависящих от воли сторон. Если факт нарушения установленных правил приема на работу подтверждается, трудовой договор подлежит прекращению по п. 3 ст. 44 ТК независимо от наличия или отсутствия в том вины сторон. Перечень случаев нарушения правил приема на работу можно установить на основе анализа норм, касающихся прежде всего требований приема на работу, соблюдение которых является для нанимателя обязательным.

Не избрание на должность как основание прекращения трудового договора (п. 4 ст. 44 ТК) применяется лишь к тем работникам, с которыми трудовой договор был заключен в связи с избранием их на должность на определенный срок, в том числе по результатам конкурса. В случае спора суду следует проверять, были ли выборы или конкурс проведены в соответствии с условиями и порядком, установленными законом, иным нормативным правовым актом (в том числе локальным).

Трудовой договор может быть прекращен в случае осуждения работника. Однако оно возможно лишь после вступления в законную силу приговора суда в случаях осуждения работника к реальной мере наказания, исключающей возможность продолжения им работы у нанимателя.

Смерть работника либо нанимателя – физического лица, а также признание судом работника либо нанимателя – физического лица умершим или безвестно отсутствующим также является основанием для прекращения трудового договора [7, ст. 44].

Исходя из п. 7 ст. 44 ТК прекращение трудового договора возможно при условии, если у работника возникли обстоятельства – профессиональные ограничения, которые предусмотрены законодательством и которые на момент заключения договора отсутствовали. При этом в силу именно этих обстоятельств – профессиональных ограничений – работник не может выполнять работу, обусловленную трудовым договором.

В связи с этим при применении данного основания прекращения трудового договора нанимателю в первую очередь необходимо оценить возникшие у работника конкретные установленные законодательством обстоятельства и определить, являются ли они профессиональными ограничениями на занятие видами деятельности, которые препятствуют продолжению его работы.

Например, за совершение административных правонарушений к работнику могут быть применены такие виды административных взысканий, как: лишение специального права (ст. 6.8 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее – КоАП)), лишение права заниматься определенной деятельностью [6, ст. 6.9].

Можно подытожить, следующим: обстоятельства, по которым трудовой договор подлежит прекращению независимо от воли сторон, содержатся в ст. 44 Трудового кодекса Республики Беларусь. Каждый из пунктов имеет свою специфику и характеристики, не совпадающими с остальными, а уж и не пересекающимися с общими основаниями по прекращению трудового договора.

Заключение. Таким образом, прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, выступает весьма важным элементом, имеющим свое закрепление в Трудовом кодексе Республики Беларусь. Законодатель выработал выделение изложенных оснований в отдельную статью Трудового кодекса Республики Беларусь не просто так, а исходя из того, что они выступают отдельным элементом при прекращении трудовых отношений и имеют свою специфику, которая зачастую очень тесно взаимосвязана с правоотношениями из других отраслей права.

1. Бриллиантова, Н.А. Основания расторжения трудового договора по законодательству о труде // Народное образование. – 2009. – № 8. – С. 151–158.

2. Важенкова, Т.Н. Трудовой договор (контракт) // Отдел кадров. – 2009. – №1. – С. 87–92.

3. Венгеров, А.Б. Теория государства и права: учебник для юридических вузов. / А.Б. Венгеров. – М.: Омега-Л, 2004. – 608 с.

4. Греченков, А.А. Трудовое право: учеб. пособие / А.А. Греченков. – Минск: Адукацыя і выхаванне, 2013. – 376 с.
5. Демко, А.В. Трудовые отношения и их особенности. Практическое руководство в помощь нанимателю и работнику. – Минск: ИВЦ Минфина, 2008. – 479 с.
6. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях от 21 апреля 2003 г. № 194-3 (в редакции Закона Республики Беларусь от 18 декабря 2019 г. № 276-3) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000. [Электронный ресурс] ООО «ЮрСпектр», Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2021.
7. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №296-3 (в редакции Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-3) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000. [Электронный ресурс] ООО «ЮрСпектр», Национальный центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2021.

ПРЕСТУПНОСТЬ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ КАК ОБЪЕКТ КРИМИНОЛОГИЧЕСКОГО ИЗУЧЕНИЯ

Лапехо А.М.,

студентка 4 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Стаценко В.Г., канд. ист. наук, доцент

Ключевые слова. Криминология, преступность, преступность несовершеннолетних, особенности, незрелость.

Keywords. Criminology, crime, juvenile crime, specialty, dismaturity.

В последние годы проблема девиантного поведения несовершеннолетних, включая криминальное, в Беларуси сохраняет актуальность и общественную значимость. Преступность среди несовершеннолетних всегда вызывала повышенное внимание как исследователей, так и практических работников. Это прежде всего обусловлено тем, что молодое поколение является естественным резервом социально-экономического развития любой страны, а нарушение несовершеннолетними уголовного закона свидетельствует о существующих недостатках в воспитании, о несформированности условий их социализации, что затрудняет полноценное включение определенной части молодого поколения в жизнедеятельности общества. В этом смысле преступность несовершеннолетних можно рассматривать в качестве своеобразного индикатора социального благополучия или неблагополучия общества. Не случайно предупреждение преступлений среди несовершеннолетних рассматривается мировым сообществом в качестве важнейшего аспекта предупреждения преступности в обществе в целом.

Целью исследования является обобщение материала, характеризующего преступность несовершеннолетних, и выявление особенностей данного вида преступности.

Материал и методы. Материалом для написания исследования послужили научные труды в данной области (В.Д. Малкова, В.Г. Стаценко, В.Е. Эминова, Г.Г. Шиханцова, У.А. Янковской, Е.М. Осадчей), а также эмпирические данные (статистические) данные. В качестве методов исследования были использованы метод описания, обобщения, статистических, а также формально-юридический.

Результаты и их обсуждение. Рассматривая преступность как понятие, следует сказать, что она многозначна. Так, можно встретить толкования, которые несут в себе отпечаток не только философских взглядов, но и социологических школ, правовых и даже религиозных воззрений. В юридической науке наиболее тесно с преступностью связана криминология.

Преступность несовершеннолетних являясь составной частью преступности в целом позволяет рассматривать ее как один из объектов криминологического изучения. «Необходимость такого выделения обуславливается главным образом особенностями соматического, психического и нравственного развития, а также их социальной незрелостью. В подростковом, юношеском возрасте в процессе нравственного формирования личности происходит накопление опыта, в том числе отрицательного, который может внешне не обнаружиться или проявиться со значительным запозданием» [1, с. 215].

Преступность несовершеннолетних имеет свои отличия от преступности взрослых и обладает рядом особенностей:

1. Обладание неполной социальной и психофизической зрелостью. В первую очередь криминологические особенности преступности несовершеннолетних объясняются